

○職員組合の要求事項に対する県の回答

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>1 賃金及び諸手当の改善について、本県の長年の労使交渉経過を尊重し、以下のとおり賃金及び諸手当の改善を行うこと。</p> <p>(1) 基本賃金については、一律12,200円以上の引上げを行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人事委員会勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として設けられたものであり、この制度を尊重することにより、職員の適正な給与水準が確保されるものと考えている。 ○ 給与改定については、今後とも人事委員会の勧告を尊重するという基本姿勢に立って検討していきたい。
<p>(2) 若年層・中堅層職員の給与水準について大幅に改善すること。</p> <p>(4) 高齢層職員の昇給制度について改善すること。また、定年まで昇給できるように、各給料表、とりわけ行政職6級、研究職4級及び医療職(3)5級に必要な号給を増設すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 若年層職員の給与については、世代間の給与配分の適正化の観点から踏まえて、平成26年度から5年連続で、若年層職員に重点を置いた給料表の引上げを実施しているところである。 ○ 平成27年度から、世代間の給与配分の見直しなどを目的として、給与制度の総合的見直しを実施しており、民間との較差が縮小し、改善が図られている。 ○ 高齢層職員の昇給については、昨年的人事委員会勧告に基づき、勤務成績に応じた昇給機会を確保するため、行政職給料表の5級に8号給の号給増設を行った。 ○ 号給増設については、人事委員会の勧告事項であるので、今後も人事委員会勧告を踏まえて対応していきたい。
<p>(3) 「給与制度の総合的見直し」における給与水準の回復については、説明責任を果たし、制度導入時から完成時までの給与水準の回復プロセス及び算定根拠を組合に開示すること。また、特例給料月額「率」について級別に異なる率を設定することなどにより、本県における年齢層別の公民均衡を図ること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 給与制度の総合的見直しについては、これまで給与水準検討会等の場において、人事委員会の試算した資料等を示してきたところである。 ○ この見直しが職員の給与に与えた影響については、引き続き給与水準検討会等の場で意見交換をしていきたいと考えている。 ○ 今年度の勧告では、給料の特例措置に係る改定はなかったが、人事委員会からは、引き続き給料の特例措置の取扱いを検討していると聞いているので、今後の人事委員会勧告を踏まえて対応していきたい。
<p>(5) 職務の級の適用について改善すること。行政職給料表においては、副班長級を5級、班長級全職員を6級、課長級全職員を7級適用とし、他の給料表についても同様に改善すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職務の級の適用については、それぞれの職務の困難度や職責の重さに応じて区分している。 ○ 行政職給料表の5級については、チームリーダーとしての班長の職務に適用し、班長の補佐役たる副班長等の職とは明確に区分している。 ○ 行政職給料表6級については、参事、課長代理など管理・監督的な立場の職務に適用し、行政職給料表7級については、所属のマネジメントを行う本庁の課長や出先機関の長に適用しており、職務給の原則を徹底している。 ○ 他の給料表については、行政職給料表とのバランスや他県との均衡を考慮して定めている。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(6) 雇用と年金の接続について、公的年金の支給開始年齢の引上げにあわせ、定年延長を行うこと。なお、制度構築にあたっては、組合と十分協議し、当面、再任用の義務化により対応する場合は、給料表の適用級を改善するとともに生活関連手当を支給すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定年延長については、平成30年8月10日に人事院から国会と内閣に対して、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げることなどを盛り込んだ意見の申出がされている。 ○ 現在、国においては、定年の段階的な引上げとともに、役職定年制の導入等について議論されているところである。 ○ 本県においても、昨年の人事委員会勧告において、「国の動向を注意し、適時適確に対応を進めていく」との報告があったので、引き続き国の制度改正の動向を注視し、検討を進めながら、職員組合とも話し合っていきたい。 ○ 給料表の適用級については、再任用職員は、長年の専門的知識と経験を活かして業務を遂行するとともに、一般職員への助言等を行うよう主任級で任用しているところであり、職務に応じた級を適用している。
<p>(7) 早期勸奨退職制度について、その割増率等を国の早期退職募集制度を上回る制度とするよう改善すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 国においては、平成25年6月から早期退職募集制度を導入したところであるが、本県では、定年まで勤務することを前提とした人事管理をしており、国と退職管理の状況等が異なることから、早期退職募集制度の導入については、慎重に検討する必要があると考えている。 ○ 退職手当における定年前早期退職特例措置の拡充については、早期退職募集制度の導入と併せて検討すべきものであると考えている。
<p>(8) 現業職給料表について、新給与制度妥結時の確認事項を誠実に履行すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現業職員の給与については、平成27年4月から国の行政職俸給表（二）に準拠した給料表に見直しを行ったところである。 ○ 妥結時の確認事項については、その後の給与水準検討会等の場において話し合ってきたところであるが、引き続き、職員組合と課題を共有し、検討を進めたいと考えている。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(9) 一時金は期末手当に一本化し、支給月数・職務加算措置について改善すること。</p>	<p>○ 期末・勤勉手当については、生活補給的一時金の性格を持つ期末手当と、能率給的性格を持つ勤勉手当からなっており、2つの手当は法令上も明確に区分されていることから、その一本化は困難である。</p> <p>○ 期末・勤勉手当の支給月数については、従来から、民間賞与の支給割合と均衡させることを基本とした人事委員会の勧告に基づき、改定している。</p> <p>○ 職務加算については、職務と責任の度合いに基づいて措置されているものであり、平成22年4月の組織改編に伴い、職務給の原則を徹底する中で、新たに「班長」及び「副班長」について12%を適用することとしたところであり、これ以上の見直しは困難である。</p>
<p>(10) 通勤手当について自己負担額を解消するよう改善すること。</p>	<p>○ 通勤手当については、今後とも人事委員会の勧告を尊重していく。</p>
<p>(11) 人事評価制度については、労使合意を尊重するとともに常に改善を図ること。</p>	<p>○ 人事評価制度は、適切な処遇の実現を通じた職員の意欲の向上と人材育成を促進することで、組織力の向上を図ることを目的としており、各評価者に対して、研修等を通じて、丁寧かつ適切な指導・助言の重要性の周知・徹底を図っているところであり、今後も適正な制度運用に努めていく。</p>
<p>2 人員増、労働条件等の改善について (1) 人事院規則等の改正内容を踏まえ、時間外勤務の上限規制と併せ、慢性的な時間外勤務の縮減に向け、計画的に増員すること。特に、年間の時間外勤務が360時間を超える職員がいる職場については、確実に増員を行うこと。当面、年間540時間超の職員がいる職場については、直ちに増員を行うこと。</p>	<p>○ 人員配置については、従来から時間外勤務の状況等も踏まえ、必要な部署には増員を行ってきたところであり、今後とも職員の負担とならないように配慮した定員管理に努めていく。</p> <p>○ 定員管理に当たっては、各部局の現状と今後の見込みの把握に努め、業務量の変化に応じ、時間外勤務の状況等も踏まえた上で、適正な人員配置に努めている。</p> <p>○ 時間外勤務の上限規制の取扱いについては、引き続き人事委員会と調整し、職員組合とも話し合っていきたい。</p>

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>(2) 勤務時間の把握に向けた対策を実施した上で、個々の職員の勤務時間を正確に把握できるシステムを構築し、未申請による未払いが発生しない仕組みをつくること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 時間外勤務については、所属長の命令に基づいて行われ、適正な手当の支給がなされているものと理解している。 ○ 突発的に生じた時間外勤務の場合には、事前命令がなかったとしても、適切に時間外命令処理を行うよう、機会あるごとに指導している。 ○ 勤務時間の適正把握については、管理監督職員が個々の職員の勤務状況を的確に把握し、必要な場合には事前に時間外命令を行うなど勤務の実態について、正確に把握することが重要であると考えており、正確な実態把握のため、戸締り日誌等による確認の徹底について周知指導しているところである。
<p>(3) 試行中の時差勤務について、検証を行い、設定時間・人員配置・窓口対応など組合要求を踏まえて改善すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 時差勤務については、昨年7月から3月まで、全所属(特例勤務所属を除く)を対象として9パターンにより試行しており、全庁で約3割の職員が利用しているところである。 ○ 1月に行った職員アンケートでは、全職員の74%が制度の継続を希望しており、勤務時間の選択肢については、継続を希望する職員の78%が「現在の設定が適当」と回答している。 ○ 制度の利用実績や職員の意見を踏まえ、平成31年度についても、現在と同様の形で試行を継続したいと考えており、今後も職員組合と意見交換を行いながらより良い制度づくりに努めていく。
<p>(4) 各班に必ず班長及び副班長を配置し、上位職の班長兼務を解消すること。また、50歳以上の班長級未昇任者及び38歳以上の副班長級未昇任者をなくすこと。特に班長級については未昇任者比率が高い職種については特段の配慮を行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上位職の班長兼務については、班の設置の状況や班の規模など、組織運営上の観点からも専任班長の必要性を判断しつつ、できる限り解消するよう努めていく。 ○ 副班長については、業務内容やボリュームを考慮し、状況に応じて設置している。 ○ 上位の職への昇任については、一定年齢に達したから昇任を行うというものではないが、職員が様々な経験を積み、実力を養うことができる人事異動に努めている。 ○ 昇任にあたっては、それぞれの職にふさわしい能力・適性等を総合的に判断して行っている。

職員組合の要求事項	県 の 回 答
<p>3 臨時・非常勤職員等の賃金労働条件の改善について</p> <p>県で働く臨時職員、非常勤職員、短時間再任用職員などの労働条件をパートタイム労働法の趣旨に倣い常勤職員並みにすること。特に、臨時・非常勤等職員の時給算定について、地域手当及び特例給料月額を算定基礎に加え、年間労働日数（年間242日勤務）を基に算出すること。また、法改正を踏まえた必要な対応を図るなど、その他の課題については別途提出した「新たな一般職非常勤制度『会計年度任用職員制度』の確立に向けた要求書」に基づき改善すること。</p>	<p>○ 現在の臨時・非常勤職員制度については、昨年秋の交渉の中で「慶弔休暇の導入」、「時間外勤務手当相当報酬の支給」、「事務補助職員の公募への応募制限廃止」を提案し、今年の交渉においては、職員組合の意見を踏まえ、休暇制度の更なる見直しを行い、妊娠障害休暇、骨髄等ドナー休暇、妊産婦の休憩措置、妊娠中の通勤緩和措置を、平成31年4月から導入することを提案したところである。</p> <p>○ また、「会計年度任用職員制度」については、昨年秋の交渉で提案した内容のうち、職務経験等の号給換算方法の修正、当初任用日における年次有給休暇の付与について提案をしたところである。</p> <p>○ 引き続き職員組合と意見交換を行い、さらに対応できないか検討していきたい。</p>